MUKADIMAH
Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial
Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP - Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
e-Journal: http://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd | e-mail: mukadimah@fkip.uisu.ac.id
ISSN: 2622-1373 (Online)
ISSN: 2614-1159 (Print)
Volume 5 | Issue 2
August 2021

ANALISIS STRATEGI MEMBERDAYAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

Nurhasanah*

Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Abstract

This study aims to describe the leadership of universities in increasing the participation of HR performance. In making decisions, it is necessary to involve human resources in the formulation of school development. Tamansiswa College does not only involve all school components related to decision making. College administrators carry out interpersonal approach activities first. This research is qualitative research. The research site is at the Tamansiswa College, Pematangsiantar Branch. Research resource people are university administrators, school principals, vice principals, and teachers. Collecting data using observations, interviews and documentation. The validity of the data is checked using triangulation with the source. Techniques of data analysis by means of data redaction, data presentation and drawing conclusions and verification.

Keywords: strategy; performance; human resources; Tamansiswa Pematangsiantar.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kepemimpinan Perguruan dalam meningkatkan partisipasi kinerja SDM. Dalam pengambilan keputusan perlu melibatkan SDM dalam perumusan pengembangan sekolah. Perguruan Tamansiswa tidak hanya sekedar melibatkan semua komponen sekolah yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Pengurus Perguruan melakukan kegiatan pendekatan secara interpersonal terlebih dahulu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Tempat penelitian di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar. Narasumber penelitian adalah Pengurus Perguruan, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru. Pengumpulan data menggunakan pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi dengan sumber. Teknik analisis data dengan cara redaksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.

Kata Kunci: strategi; kinerja; SDM; Tamansiswa Pematangsiantar.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan yang dikelola dengan baik. Keberhasilan proses pendidikan tidak terlepas dari peran besar para pendidik terhadap berhasil atau tidaknya pembelajaran di sekolah. Berdasarkan hasil studi dari negara-negara berkembang membuktikan, bahwa guru memberikan kontribusi tertinggi dalam pencapaian prestasi belajar. Implikasinya adalah apabila proses pembelajaran di sekolah berlangsung dengan kinerja guru yang tinggi, lulusan yang dihasilkan pun akan berkualitas tinggi. Guru yang terlibat aktif, fokus, dan positif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi siswa (Mulyasa, 2011, p. 54).

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, kemanusiaan dan kemasyarakatan (Usman, 2005, p. 36). Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan pemberdayaan dirinya dan profesinya sebagai pengajar, tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosialnya. Sebagaimana tugas guru menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 4 tahun 2003 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah (Usman, 2005, p. 123).

ARTICLE HISTORY: Submitted: 2021-09-13 | Revised: 2021-10-13 | Accepted: 2021-10-26 | Published: 2021-10-27
HOW TO CITE (APA 6th Edition):
Nurhasanah. (2021). Analisis Strategi Memberdayakan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. *5*(2), 261-267.
*CORRESPONDANCE AUTHOR: nurhasanah131070@gmail.com | DOI: https://doi.org/10.30743/mukadimah.v5i2.4303
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/license/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Pemberdayaan guru bertujuan untuk mendapatkan ide-ide dan mempelajari teknik-teknik baru tentang proses belajar mengajar. Hal ini akan berdampak positif, sebab mereka akan mengaplikasikan teknik-teknik mengajar tersebut terhadap siswa-siswanya. Dampaknya juga mempengaruhi kinerja dan profesionalisme guru di sekolah. Hal tersebut karena pemberdayaan guru akan memberikan arah dan warna tersendiri terhadap kinerja guru. Program ini perlu diupayakan sebaik mungkin agar tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik lagi. Selain itu, melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (Kaswan, 2011).

Dalam proses pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, guru masih memiliki keterbatasan dalam kewenangan mengambil keputusan di tingkat perguruan. Banyak guru yang tidak memiliki kewenangan dalam kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Akibatnya, tidak sedikit dari mereka yang kurang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran. Permasalahan ini berdampak pada kinerja guru dalam mendidik dan mengajar siswa di sekolah.

Menyadari permasalahan keterbatasan guru secara kuantitas maupun kualitas di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, maka kepala sekolah secara sadar dan berkomitmen agar guru memberikan pelayanan untuk kemajuan sekolah. Solusi untuk mengatasi persoalan yang dihadapi adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan pendidik. Pemberdayaan ini menjadi sangat penting karena para guru akan mendapatkan ide-ide dan teknik-teknik baru dalam mengajar. Selain itu pada kegiatan ini, guru akan termotivasi melalui berbagai ide dan pengalaman-pengalaman baru yang akan mereka dapatkan (Abdullah, 2014).

Tujuan pemberdayaan adalah memungkinkan organisasi untuk mencapai pelanggan dan tuntutan pasar secara cepat, fleksibel dan efisien. Hasilnya adalah mengurangi pemborosan, penundaan, dan kesalahan. Dampak yang dihasilkan adalah terbentuknya suatu tim kerja dengan sumber daya yang dimanfaatkan secara penuh. Pengelolaan yang dilakukan dengan menyusun, melaksanakan perencanaan, mengevaluasi serta menindaklanjuti tentang pengadaan guru. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan guru yang meliputi peningkatan profesionalisme, pembinaan karier dan kesejahteraan, serta melakukan pengendalian guru (Makmur, 2008, p. 129).

METODE

Penelitian ini adalah kualitatif lapangan dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Penelitian dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka tentang permasalahan riset yang terkait dengan individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial. Penelitian ini digunakan karena ada suatu permasalahan yang tidak mudah untuk diukur atau mendengarkan informasi samar. Studi kasus penelitian fokus pada satu fenomena yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya. Riset ini dimulai dengan mengidentifikasi satu kasus yang spesifik. Tujuannya untuk memahami dan mengilustrasikan kasus yang unik dan perlu dideskripsikan (Creswell, 2015, p. 99).

Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian, yaitu pra lapangan, perkerjaan lapangan, analisis data, serta evaluasi dan pelaporan. Sumber data dalam penelitian ini akan digali langsung dari pihak yang berada di SMA Tamansiswa Pematangsiantar. Adapun sumber data dalam penelitian ini peneliti kelompokkan menjadi data primer akan peneliti yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling* (Moleong, 2018, p. 127, 148). Adapun informan tersebut meliputi: Kepala, Waka Kepala sekolah, Guru dan Siswa SMA Tamansiswa Pematangsiantar. Sumber data sekunder adalah data-data pendukung atau pelengkap penelitian berupa dokumen-dokumen mendukung. Data ini

bisa diambil dari tulisan yang berkaitan dengan judul tesis ini. Selain itu, peneliti menggali informasi dari alumni, orang tua, atau masyarakat sekitar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Faktual Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Pada hakikatnya proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh Perguruan Tamansiswa tidak hanya melibatkan semua komponen sekolah. Terdapat tahapan yang dilakukan seperti observasi, pengumpulan data, perencanaan dan mengidentifikasikan yang berkaitan dengan permasalahan. Selanjutnya, melakukan rapat dengan kepala sekolah, majelis guru, dan karyawan. Selain itu, Pengurus Perguruan melakukan kegiatan pendekatan-pendekatan secara *interpersonal* terlebih dahulu untuk mengambil suatu kebijakan atau keputusan. Hal ini dilakukan dengan pimpinan sekolah serta para guru untuk melakukan kegiatan *organizing*, *supervise* sebagai kegiatan *controlling*.

Hal ini sejalan dengan motivasi intrinsik dan kemanjuran diri (*self-efficacy*) dari perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi dan kebutuhan serta nilai-nilai mereka sendiri. Alasan tersebut penting untuk mempertimbangkan proses-proses psikologi dalam praktik-praktik partisipasi dan keterlibatan karyawan. Tujuannya untuk mengurangi perasaan tidak memiliki kekuasaan atau membiarkan bawahan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan berharap. Pemberdayaan psikologis meliputi empat elemen, yakni;

1) Makna; kandungan dan konsekuensi dari pekerjaan konsisten dengan nilai-nilai dan idealisme seseorang.
2) Determinasi diri; orang memiliki kemampuan untuk menentukan bagaimana dan kapan pekerjaan itu diselesaikan.
3) Kemanjuran diri; orang memiliki kepercayaan diri tinggi dan mampu melaksanakannya secara efektif.
4) Dampak; orang yakin bahwa sangat mungkin untuk memiliki dampak penting bagi pekerjaan dan lingkungan kerja. Pemberdayaan juga identik dengan pelimpahan kekuasaan (Yulk, 2011, p. 29).

Secara legal, kekuasaan berarti otoritas, sehingga pemberdayaan dapat berarti otorisasi. Kekuasaan juga dapat digunakan untuk menjelaskan kemampuan (*capacity*). Hal ini dapat diartikan sebagai energi pemberian semangat (*energize*) dan upaya memfokuskan perhatian pada peningkatan kinerja. Konsep ini cukup luas, tercakup dalam *self-efficacy* yang merupakan suatu faktor penciptaan motivasi (Yusraini, 2012).

Pendelegasian wewenang juga merupakan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan tertentu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sejauh tidak menyimpang dari kebijakan organisasi. Misalnya ketika pimpinan berhalangan mengkoordinasi rapat tim kerja di unitnya maka dia bisa mendelegasikan kepada seseorang yang dianggap pantas (memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan) untuk memimpin sebuah rapat. Atau bisa berupa pendelegasian pada ketua tim kerja subunit tertentu untuk menyusun dan mengatur kegiatan dan jadwal kerja. Jadi tampak pemberdayaan karyawan berimplikasi pada kebebasan dan kemampuan karyawan tertentu untuk membuat keputusan dan komitmen; tidak sekedar hanya berbagi informasi dan saran-saran. Pemberdayaan menyangkut tentang kewenangan dan penguatan otoritas dari karyawan tertentu (Wibowo, 2013).

Perumusan sasaran di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dilakukan oleh dengan langkah-langkah (1) menganalisis kesiapan sekolah dalam bidang SDM, fasilitas, dan peralatan yang dimiliki sekolah, dan kondisi eksternal; (2) menentukan sasaran jangka 5 tahun; dan (3) menentukan

indikator keberhasilan. Berdasarkan kesiapannya tim sekolah bisa menentukan sasaran jangka menengah. Besar kecilnya sasaran jangka menengah akan ditentukan berdasarkan (1) hasil analisis kesiapan sekolah; dan (2) tingkat keberanian atau optimisme sekolah mencapai sasaran.

Penyusun pengembangan sekolah analisis pola biaya dilaksanakan dengan menginventarisasi semua program yang tercakup dalam RAPBS untuk tahun anggaran yang sedang berjalan. Termasuk rincian satuan atau volume/luas, harga/biaya satuan, total biaya, dan sumber dana. Informasi Rincian Kegiatan, Biaya, Sumber Dana Tahun Anggaran yang didapat dijabarkan ke dalam suatu tabel yang disediakan untuk itu, agar lebih mudah mengidentifikasinya. Setelah semuanya menjadi jelas, dilanjutkan dengan perumusan anggaran biaya terdiri dari (1) merinci rencana kegiatan dari program-program utama atau prioritas; (2) menetapkan biaya atau harga satuan baru; dan (3) menghitung anggaran biaya per kegiatan/per tahun

Perilaku pemimpin menjadi sangat penting bagi pengembangan sekolah untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam hal ini, perilaku pemimpin yang menyatakan peduli terhadap pencapaian tugas dalam organisasi dan peduli terhadap hubungan sesama manusia dalam organisasi. Dalam artian bahwa kepimpinan Perguruan atau sekolah harus orang yang mampu memberdayakan personil sekolah dalam proses pengembangan sekolah. Para pemimpin harus mengusahakan, memperjuangkan dan kemudian mendukung gagasan-gagasan baru. Pemimpin harus memberikan dan lingkungan bagi pengembangan dan menyatakan semangat kewirausahaan dan memberdayakan.

Keterlibatan komponen sekolah dalam pengembangan mutu sekolah di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Pengembangan mutu sekolah juga memperhatikan kekuatan dan kelemahan, staf, dan moral, bangunan, peralatan cukup atau tidaknya, budaya sekolah, budaya pelajar, hubungan kemasyarakatan, jaringan, dan *budget* atau keuangan sekolah.

Strategi Meningkatkan Kinerja Perguruan Tamansiswa

Strategi pengembangan sumber daya manusia di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar mengimplementasikan strategi kebijakan yang mencakup:

1. Membangun keterlibatan dan komunikasi di semua komponen sekolah dalam pengembangan mutu sekolah secara efektif.
2. Fokus pada visi dan misi sekolah yang dibangun berdasarkan kesepakatan dari seluruh komunitas sekolah.
3. Strategi pengembangan sekolah dibuat secara bersama sama dengan menerima masukan dari semua komponen sekolah termasuk *stakeholder*.
4. Mendelegasikan tanggung jawab kepada kepala sekolah, guru dan staf.
5. Dukungan masyarakat dan kepercayaan dibangun melalui komunikasi terbuka dan transparan.

Pemberdayaan bukanlah hanya suatu proses dari pimpinan yang memberi kekuasaan kepada bawahan. Lebih dari itu, pemberdayaan adalah proses yang meliputi saling menghargai, dan melibatkan. Pemberdayaan mengisyaratkan pengakuan bahwa setiap orang memiliki bakat, kompetensi dan kekuatan yang dapat diamalkan secara kreatif dan bertanggung jawab dalam lingkungan organisasi kebaikan manajer dan bawahan. Di samping itu, pemberdayaan dapat pula berupa suatu pencapaian. Pemberdayaan mungkin sampai pada taraf otonomi dalam mengamalkan kemampuan untuk menjadi diri sendiri dan bekerja dengan menggunakan seluruh bakat dan kebijaksanaan.

Setiap karyawan haruslah didorong menjadi dirinya sendiri secara autentik. Mereka harus tahu bahwa mereka dipercaya untuk mencoba berbagai kemungkinan baru dengan cara yang efektif dan

bertanggung jawab. Kepercayaan adalah sesuatu yang dibangun dalam waktu lama, dengan hubungan personal yang berhasil dijalin oleh pimpinan dengan setiap karyawan, dengan terus menerus menyatakan kebenaran, dengan memberanikan diri untuk saling berbagi gagasan dan kritikan, dengan bertindak berdasarkan usulan para karyawan. Jika kepercayaan cukup terbangun, maka para karyawan percaya bahwa omongan pimpinan mengenai peningkatan otonomi dan kreativitas adalah tulus.

Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dapat meningkatkan kinerja perguruan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlibatan individu-individu atau kelompok yang optimal dalam berkreasi bagi kesuksesan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari kesuksesan suatu organisasi, sebab pemberdayaan merupakan jalan bagi kreativitas dan inovasi dengan bagaimana manajemen organisasi menerapkan berbagai cara memperlakukan SDM agar dapat bekerja secara efektif.

Strategi yang dilakukan Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dapat mempengaruhi Kinerja Perguruan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Data Akreditasi Perguruan Tamansiswa

No.	Bagian	Tahun Akreditasi	Nilai Akreditasi
1	TAMU (SD)	2007-2012	A
		2016-2021	A
2	TADE (SMP)	2010-2015	B
		2019-2021	A
3	TAMA (SMA)	2010-2015	A
		2016-2021	A
4	TKME (SMEA)	2012-2017	B
		2019-2024	A
5	TKMT (STM)	2013-2018	B
		2018-2021	A

Sumber: Data Perguruan Tamansiswa, 2021

Pemberdayaan adalah pemberian otonomi lebih besar kepada karyawan melalui *sharing* informasi yang relevan dan pengaruh kontrol terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Lebih lanjut Newstrom menjelaskan "dalam proses pemberdayaan, di mana organisasi berusaha untuk menangkap semangat anggota organisasi dan membantu menciptakan citra bersama (*shared image*) tentang arah dan tujuan jangka panjang organisasi". Pemimpin dan karyawan, kedua-duanya harus mengikuti prosedur, strategi dan arah organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan strategi, serta memformulasikan dan mengimplementasikan. Pemberdayaan juga menyangkut persoalan pengambilan keputusan bersama. Di mana para bawahan terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan dan berkomitmen dalam menjalankan keputusan.

Dampak Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Perguruan

Berubahnya paradigma pendidikan ke arah demokratisasi dan desentralisasi, menumbuhkan kesadaran yang luas tentang perlunya peran serta masyarakat sekolah dalam keseluruhan proses dan

program pembangunan pendidikan terkhusus dalam pengembangan sekolah. Pemberdayaan muncul sebagai upaya sekolah mencapai tujuan. Dalam hal pemberdayaan sekolah adalah upaya untuk dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran terhadap potensi yang dimilikinya untuk lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pemberdayaan sekolah dapat dilihat dari pengembangan, penguatan potensi atau daya dan kemandirian.

Pemberdayaan SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada hakikatnya sebagai suatu sistem terdiri atas beberapa elemen, yang antara satu elemen dengan elemen lainnya saling berkaitan dan saling pengaruh mempengaruhi. Di mana elemen pada sistem sekolah adalah: Perguruan, Kepala sekolah, guru, Staf tata usaha, siswa, kurikulum, fasilitas pendidikan lainnya. Dalam artian bahwa tercapainya tujuan sekolah pada hakikatnya tergantung pada tingkat berfungsinya seluruh komponen organisasi secara optimal. Karenanya, sulit ditemukan manajemen pemberdayaan pendidikan atau sekolah secara signifikan, jika tidak ada kemauan kuat pengelolanya. Sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, dan personil lainnya merupakan komponen memegang peran penting dan menentukan keefektifan organisasi sekolah.

Dampak pemberdayaan terhadap kinerja perguruan pada dasarnya cukuplah luas. Pemberdayaan SDM mendorong tercapainya kinerja yang diharapkan. Untuk mencapai sekolah yang baik dan berhasil, pengurus Perguruan senantiasa berupaya memberdayakan kepala sekolah bersama guru dan staf lainnya. Dampak yang dirasakan bagi sekolah terjadi saling membagi ide, saling membantu antara satu dan lainnya, tingkat perputaran atau pergantian guru di sekolah rendah, jumlah siswa bertambah jika dibanding sekolah lainnya yang serupa. (Wawancara dengan Ki Sudaryanto, 17 Desember 2020, pukul 09.00 WIB)

Pemberdayaan sekolah keberhasilannya bergantung keterlibatan dan aktivitas kepala sekolah, guru, dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, dalam mendukung pengembangan, penguatan sumber daya sekolah dan pencapaian tujuan sekolah. Pemberdayaan yang di berikan kepada unit-unit sekolah dan guru hal ini mendukung kinerja perguruan, di antaranya (1) dukungan SDM terhadap pencapaian tujuan sekolah tinggi, sehingga tingkat kinerja, tingkat efisiensi, tingkat *outcome* dan dampak kebijakan yang diambil mendukung kinerja kepala sekolah dan guru; (2) meningkatkan pengembangan, (3) para guru dan staf merasa puas dalam bekerja. (Wawancara dengan Nyi Evri Dahwani, 18 Desember 2020, pukul 11.00 WIB)

Pernyataan ini di dukung oleh penjelasan beberapa guru. Pemberdayaan guru menjadi sangat penting karena kami para guru akan mendapatkan kebebasan dan otonomi dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Para guru juga termotivasi mengembangkan diri dan terlibat dalam mengambil keputusan dalam mengajar. Hal ini sangat berdampak positif karena guru akan lebih cenderung untuk meningkatkan kinerja mengajar. (Wawancara dengan Nyi Chairunnisa, 27 Desember 2020, pukul 09.20 WIB)

Para guru di Tamansiswa merasa puas dalam bekerja sebab selalu diberdayakan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Hal ini dampak dari adanya otonomi dalam bekerja. para guru mempunyai kebebasan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta dalam pengambilan keputusan sehingga guru dapat lebih berkarya dengan inisiatif dan kreativitasnya dalam mengembangkan mutu sekolah. (Wawancara dengan Nyi Junita. S, 27 Desember 2020, pukul 11.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru pada umumnya pemberdayaan guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dinilai positif dalam mendorong kinerja guru, Misalnya, dalam hal peningkatan kemampuan: mengikuti pelatihan, melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti kursus yang dibiayai sekolah, para guru memiliki kapasitas dalam menetapkan keputusan. Selain itu, para guru dapat lebih menunjukkan bahwa dirinya mampu meningkatkan

kemampuannya sendiri, membangun aspirasi sendiri, dan selalu mengikuti perkembangan ilmu. Di samping itu kebijakan-kebijakan Perguruan lebih berpihak kepada guru, pada pemberian kesempatan dan peluang kepada guru turun andil dalam bagian sekolah sehingga lebih banyak berbuat yang terbaik bagi sekolah.

SIMPULAN

Strategi pemberdayaan SDM di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar dalam meningkatkan kinerja perguruan, yakni keterlibatan SDM dalam proses pengambilan keputusan. Perguruan Tamansiswa tidak hanya sekedar melibatkan semua komponen sekolah, namun juga dilakukan dengan adanya tahap-tahap observasi, pengumpulan data, perencanaan dan mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan permasalahan, kemudian melakukan rapat dan musyawarah, baik rapat dengan pimpinan sekolah yakni kepala sekolah, guru dan staf. Selain itu, untuk mengambil suatu kebijakan atau keputusan, Pengurus Perguruan melakukan kegiatan pendekatan- pendekatan secara *interpersonal* terlebih dahulu, baik dengan pimpinan sekolah maupun para guru untuk melakukan kegiatan *organizing*, *supervise* sebagai kegiatan *controlling*. Keterlibatan SDM dalam pengembangan sekolah, dengan langkah-langkah (1) menganalisis kesiapan sekolah dalam bidang SDM, fasilitas, dan peralatan yang dimiliki sekolah, dan kondisi eksternal; (2) menentukan sasaran jangka 5 tahun; dan (3) menentukan indikator keberhasilan. Berdasarkan kesiapannya tim sekolah bisa menentukan sasaran jangka menengah. Besar kecilnya sasaran jangka menengah akan ditentukan berdasarkan (1) hasil analisis kesiapan sekolah; dan (2) tingkat keberanian atau optimisme sekolah mencapai sasaran.

REFERENSI

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.

Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Makmur, S. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, D. (2011). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Usman, M. U. (2005). *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yulk, G. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Yusraini. (2012). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia; Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal. Al-Ulum*, *1*.

Copyright Holder **©Nurhasanah** | Copyright Year **2021**
Licence URL **https://creativecommons.org/licenses/by/4.0**